

فصل سوم: سازمان های مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری

مقنن محترم جمهوری اسلامی به منظور جلوگیری از بروز و ظهور فساد اداری و سالم سازی محیط دستگاه های اجرایی و موسسات دولتی در سال ۷۲ با تصویب قانون رسیدگی به تخلفات اداری، صلاحیت رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت را به هیأت های بدوی و تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری محول نمود. هیأت های مزبور به عنوان مراجع اختصاصی خارج از قوه قضائیه اقدام به صدور رأی و اعمال مجازات اداری می کنند. این هیأتها ۵ نفر هستند که با حکم بالاترین مقام دستگاه اجرایی به مدت سه سال به این مسئولیت منصوب و انجام وظیفه در هیأتها به صورت افتخاری بوده تصدی پست سازمانی محسوب نمی شود. مطابق با قانون رسیدگی به تخلفات اداری اعمال مجازات های اداری به معنی اثبات جرائم موضوع قانون مجازات اسلامی نمی باشد و رسیدگی مرجع قضائی به جرائم انتسابی کارمندان نافی صلاحیت هیأت و مانع از اعمال مجازات های اداری نخواهد بود. با ذکر مقدمه فوق این مبحث را در دو فصل مطرح می کنیم. در فصل اول به سازمان ها، نهادها و دستگاه ها و افراد مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری اشاره می کنیم و در فصل دوم سازمانها و مراجع مرتبط با هیأت ها و قانون تشریح می شود.

بخش اول: سازمانها و دستگاه های مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری

(۱) دستگاه ها

به تصریح ماده ۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری در هر یک از دستگاه های مشمول این قانون، هیأت هایی تحت عنوان هیأت رسیدگی به تخلفات اداری تشکیل خواهد شد.

ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری در تعریف دستگاه اجرایی بیان می دارد: کلیه وزارتخانه ها، موسسات دولتی، موسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت دولتی و کلیه دستگاه هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و... دستگاه اجرایی نامیده می شوند.

ماده ۱۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری شمول قانون را علاوه بر دستگاه های اجرایی و دولتی به سایر نهادهای عمومی غیردولتی نیز تسری داده و دایره شمول قانون را افزایش داده است.

مطابق با ماده فوق علاوه بر کلیه وزارتخانه ها، سازمان ها، موسسات و شرکت های دولتی، شهرداری ها، بانک ها، موسساتی که تمام یا قسمتی از بودجه آنها از بودجه عمومی تأمین می شود و کارکنان مجلس شورای اسلامی، نهادهای انقلاب اسلامی نیز مشمول مقررات این قانون شده اند.

تبصره ۱ ماده ۲ آئین نامه اجرایی قانون در بیان سازمان های مستقل تعدادی از موسسات، نهادها و سازمان های عمومی را که مشمول این قانون می باشند از قبیل سازمان اوقاف و امور خیریه، بنیاد مستضعفان و جانبازان، بنیاد مسکن، جمعیت هلال احمر، دیوان محاسبات کشور، نهضت سوادآموزی و... نام برده است. به عبارت دیگر قانونگذار تعدادی از سازمان ها و موسسات و نهادهای غیردولتی وابسته به سایر قوا را در فهرست دستگاه ها و سازمان های مشمول این قانون احصاء نموده است. بدین ترتیب دایره شمول قانون به کارکنان خارج از قانون مدیریت خدمات کشوری نیز تسری داده شده است.

(۲) افراد و کارکنان مشمول قانون

مطابق با ماده ۱۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مشمولان قانون استخدام نیروهای مسلح، غیر نظامیان ارتش و نیروی انتظامی، قضات،... اعضاء هیأت علمی دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، مشمولان قانون کار از شمول این قانون خارج و تابع مقررات مربوط به خود خواهند بود.

● در مورد اعضاء هیأت علمی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی، معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور به موجب بخشنامه شماره ۱۵۸۵۱۶۴ مورخ ۹۹/۱۰/۲، رسیدگی به تخلفات اداری اعضاء هیأت علمی در خصوص مسئولیت های اداری و اجرائی را بر عهده هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دستگاه متبوع قرار داده و البته در مورد تخلفات انتظامی و نقض مقررات آموزشی اعضاء هیأت علمی هیأت های انتظامی به موضوع اتهام این قبیل از افراد رسیدگی خواهند نمود.

● در مورد تخلف اداری مدیرانی که مستند به قانون کار در سمت های اداری و دستگاه های دولتی اشتغال به کار دارند به موجب بخشنامه شماره ۶۵۸۸۱۰ مورخ ۹۸/۱۱/۱۴ رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، نظریه هیأت عالی نظارت به شرح زیر جهت تعیین تکلیف تخلفات اداری مدیران مشمول قانون کار ابلاغ نموده است.

برابر این بخشنامه، در مواردی که افراد با قراردادهای موضوع قانون کار در سمت های مدیر کل و بالاتر به کار گرفته می شوند. چنانچه در خصوص مسئولیت های مذکور مرتکب تخلف یا تخلفات اداری موضوع ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات شوند، مرجع صالح جهت رسیدگی به تخلفات اداری آنان هیأت های بدوی و تجدید نظر دستگاه اجرایی محل خدمت آنان است.

نکته قابل ذکر اینکه تخلفات اداری سایر کارکنان دستگاه های اجرایی که بر اساس قانون کار اشتغال به کار دارند مطابق ماده ۱۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری از حیطه صلاحیت هیأت ها خارج می باشد.

بخش دوم: سازمان ها و مراجع مرتبط با وظایف هیأت ها

۱- سازمان بازرسی کل کشور:

مطابق با اصل ۱۷۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بر اساس حق نظارت قوه قضائیه، سازمان بازرسی کل کشور در جهت حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین در دستگاه های اداری، تشکیل شده است. سازمان بازرسی بر اساس نظارت های مستمر (برنامه ای) نظارت فوق العاده و نظارت های موردی وظایف خود را نسبت به دستگاه های اجرائی و نهادهای عمومی انجام می دهد.

یکی از واحدهای دولتی که تحت نظارت سازمان بازرسی قرارداد هیأت های بدوی و تجدیدنظر می باشند. نظارت سازمان بازرسی بر هیأت ها از دو جهت انجام می پذیرد:

۱- چنانچه موضوع فعالیت هیأت به طور کلی در دست بررسی قرار گیرد. بازرسان مجاز به اخذ سوابق و انجام هر گونه تحقیقی خواهند بود.

۲- گزارش تخلف مستقیماً از سوی سازمان بازرسی به هیأت ها ارجاع گردد. گزارش های سازمان بازرسی عمدتاً مشتمل بر دو بخش پیشنهادات و اعلام تخلفات اداری و سوء جریانات می باشد که وظیفه اجرای پیشنهادات به بالاترین مقام دستگاه و وظیفه برخورد با سوء جریانات و تخلفات بر عهده هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری دستگاه متبوع می باشد.

ماده ۶ قانون سازمان بازرسی کل کشور تأکید دارد که گزارش های سازمان بازرسی در مراجع قضائی و هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری خارج از نوبت و حداکثر ظرف ۳ ماه رسیدگی خواهد شد. در خصوص گزارشهای سازمان بازرسی هیأت مکلف است:

اولاً: برابر ماده ۴۹ آئین نامه اجرایی قانون سازمان بازرسی، نماینده سازمان را در هنگام تحقیق و رسیدگی به پرونده به جلسه رسیدگی کتباً دعوت نماید.

ثانیاً: در صورتی که امکان رسیدگی و صدور رأی ظرف سه ماه مقرر وجود نداشته باشد رسماً تقاضای مهلت بیشتر نماید.

ثالثاً: نتیجه رسیدگی هیأت به گزارش های سازمان بازرسی باید بصورت رأی ظاهر و به آن سازمان ارسال شود.

دو نکته قابل ذکر در مورد گزارشهای سازمان وجود دارد.

نکته اول: برابر بند هـ ماده ۲ قانون سازمان بازرسی کل کشور در مواردی که گزارش بازرسی متضمن اعلام تخلف اداری مدیران کل و بالاتر تا سطح وزراء و همترانان باشد موضوع جهت رسیدگی به هیأت بدوی رسیدگی به تخلفات اداری نهاد ریاست جمهوری اسال خواهد شد.

نکته دوم: مطابق با ماده ۶ قانون سازمان بازرسی آن سازمان در مورد گزارشهای ارسالی خود به هیأت ها می تواند ظرف ۲۰ روز پس از ابلاغ آراء هیأتها تقاضای تجدیدنظر نماید که موضوع تجدید نظر از رأی در هیأت عالی نظارت مورد رسیدگی قرار گرفته در صورت پذیرش اعتراض سازمان بازرسی موضوع جهت رسیدگی مجدد به هیأت صادر کننده یا هیأت هم عرض احاله می گردد. البته هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بموجب دادنامه شماره ۹۳۹ مورخ ۱۳۹۹/۹/۹ حق تجدید نظر خواهی سازمان بازرسی کل کشور را صرفاً در مورد آراء قابل پژوهش موضوع ماده ۱۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری تأیید نموده و از این پس اعتراض آن سازمان در مورد آراء قطعی هیأت های بدوی قابل رسیدگی نمی باشد.

۲- دیوان عدالت اداری

برابر اصل یکصد و هفتاد و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی برای رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مأموران و آئین نامه های دولتی خلاف قانون یا شرع یا خارج از اختیارات مقام تصویب کننده دیوان عدالت اداری تشکیل می شود.

بنابر این دیوان عدالت اداری یک مرجع عالی تخصصی است که صرفاً شکایات مردم علیه دولت را مورد رسیدگی قرار میدهد. بند ۲ ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری در بیان صلاحیت اختصاصی دیوان مقرر می دارد: رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی هیأتهای رسیدگی به تخلفات اداری و کمیسیونهایی مانند... منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها

ماده ۲۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری نیز مقرر داشته در صورتی که متهم به آراء قطعی صادره توسط هیأتها اعتراض داشته باشد می تواند حداکثر تا یکماه پس از ابلاغ رأی به دیوان عدالت اداری شکایت نماید..

بند ۲ ماده ۱۶ قانون آئین دادرسی و تشکیلات دیوان عدالت اداری مصوب ۹۲/۳/۲۵ ضمن نقض ماده ۲۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مهلت اعتراض به آراء قطعی هیأتها برای افراد مقتیم ایران را ۳ ماه و برای افراد مقیم خارج از کشور ۶ ماه تعیین نموده است.

برابر بند ۱۱ ماده ۳۶ آئین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری یکی از وظایف نماینده وزیر و مسئول هماهنگی هیأتهای ارتباط با دیوان عدالت اداری و تمرکز این ارتباط با مرکز می باشد بنابر این دفتر هماهنگی هیأتها بعنوان رابط با دیوان عدالت اداری نسبت به پاسخگویی به کلیه شکایات و دادخواست های ارسالی از سوی دیوان عدالت اداری اقدام می نماید.

رسیدگی دیوان عدالت اداری نسبت به آراء هیأتها از حیث رعایت مقررات و یا نقض آنها می باشد. لذا در بدو امر رسیدگی در دیوان بصورت شکلی می باشد لیکن چنانچه در اجرای ماده ۶۳ قانون دیوان رسیدگی مجدد به هیأت ارجاع و هیأت بدوی در رسیدگی دوم مقررات را رعایت نکرده باشد این بار دیوان عدالت اداری اقدام به صدور رأی ماهوی می نماید. آراء دیوان عدالت اداری نسبت به شکایت علیه آراء هیاتهای بدوی و تجدید نظر ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ هم از طرف شاکی (کارمندی که به رأی هیاتها محکوم شده) و هم از طرف هیأت قابل رسیدگی در شعب تجدید نظر دیوان عدالت اداری می باشد.

هیات عمومی دیوان عدالت اداری نیز در خصوص صدور آراء مشابه از شعب دیوان در یک موضوع واحد و یا صدور آراء متعارض در موارد مشابه اقدام به رسیدگی و صدور رأی وحدت رویه می نماید که این رأی برای کلیه مراجع از جمله هیاتها لازم الاتباع است.

۳- هیأت عالی نظارت

برابر ماده ۲۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری به منظور نظارت بر حسن اجرای این قانون در دستگاههای مشمول و برای ایجاد هماهنگی در کار هیاتها، هیأت عالی نظارت به ریاست دبیر کل سازمان اداری و استخدامی کشور و یک نفر نماینده رئیس قوه قضائیه و ۳ نفر از نمایندگان وزراء تشکیل می شود.

صلاحیت هیأت عالی نظارت به قرار زیر است:

۱- ابطال تصمیمات و آراء صادره هیاتها، انحلال هیاتها در صورتی که شکایتی در موارد زیر واصل شود:

الف: عدم رعایت قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مشابه

ب: اعمال تبعیض در اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مشابه

ج: کم کاری در امر رسیدگی به تخلفات اداری

د: موارد دیگر که هیأت عالی بنا به مصالحی ضروری تشخیص میدهد

۲- برابر تبصره ۱ ماده ۲۲ رسیدگی به تخلفات اداری، تخلفات اداری اعضای هیاتهای بدوی و تجدید نظر رسیدگی به تخلفات اداری، توسط یکی از هیأت هائی صورت می گیرد که هیأت عالی نظارت تعیین نماید.

۳- هیأت عالی نظارت می تواند بازرسانی را به دستگاههای مشمول قانون اعزام و در صورت مشاهده موارد تخلف، کارکنان متخلف را به هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری معرفی نماید.

۴- در خصوص افراد معتاد به مواد مخدر که به مجازاتهای باز خریدی، بازنشستگی با تقلیل گروه، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی محکوم شده اند و پس از ۶ ماه از تاریخ ابلاغ رأی مدعی شوند که اعتیاد خود را ترک کرده اند، هیأت عالی نظارت رسیدگی و در صورت احراز صحت ادعای متهم مجوز لازم برای رسیدگی مجدد و صدور رأی خفیف توسط هیأت تجدید نظر را صادر می نماید.

۵- رسیدگی به شکایات و موارد اصلاح یا تغییر آراء قطعی هیأتها که به علت ایراد شکلی یا ماهوی به هیأت عالی نظارت ارسال گردیده است

۶- رفع مشکلات ناشی از اجرای قانون، آئین نامه و دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری و ایجاد وحدت رویه برای هیأتهای سراسر کشور و صدور بخشنامه و شیوه نامه های اصلاح روش ها بمنظور اجرای صحیح قانون توسط هیأتها.

فصل چهارم: نکالیف مدیران قبل، حین و پس از اعلام گزارش

در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران قانون گذار در قانون رسیدگی به تخلفات اداری برای تضمین سلامت دستگاه‌های اداری، تحقق حاکمیت قانون، تأمین رضایت مردم و جلوگیری از سوء استفاده کارکنان دستگاه‌های اداری، برخی فعل و ترک فعل‌ها را تخلف اداری محسوب و برای آن‌ها مجازات‌هایی مقرر نموده است.

نظر به این که یکی از ارکان سازمان‌های اداری مدیران این دستگاه‌ها هستند و یکی از وظایف کلیدی مدیران نظارت بر کارکنان است، قانون گذار برای انجام صحیح وظیفه نظارتی مدیران برای آن‌ها امکان ایفای نقش در رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان را نیز مقرر نموده است.

مدیران به‌طور مستقیم و غیر مستقیم در رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کنند. در کنار ایفای نقش غیر مستقیم در ارائه گزارشات تخلفات اداری و نظارت مستقیم بر کارمندان تحت امر، در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و قانون مدیریت خدمات کشوری امکان اعمال مستقیم برخی مجازات‌های اداری از سوی مدیران نسبت به کارکنان متخلف پیش‌بینی شده است. اعطای این اختیارات به مدیران ابزار مناسب نظارتی برای تحقق اهداف دستگاه‌های اداری است.

مدیران در فرآیند مدیریتی با به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل، زمینه دستیابی به اهداف سازمانی بر اساس نظام ارزشی مورد قبول نظام اداری را تحقق می‌بخشند.

۱) نقش و مهارت های مدیران قبل از گزارش تخلف کارمندان تحت امر:

همواره یکی از مهمترین آرزو و آرمان هر مدیری رسیدن به اهداف کلی سازمانی و برقراری هماهنگی بین منابع و فعالیت‌های مختلف سازمان، اصلاح و بهبود جریان امور، شناساندن هدف‌های سازمان به کارکنان و رفع مشکلات کارکنان و ایجاد زمینه‌های تبادل نظر و احساس مسؤلیت مشترک در سازمان (مدیریت مشارکتی) و برقراری، حفظ و گسترش روابط انسانی مطلوب و احترام متقابل در سازمان و فراهم کردن زمینه‌ی بروز ابتکار و خلاقیت و رشد اعضای سازمان و بلاخره تشخیص نیازها و حل مشکلات برای دستیابی به اهداف و ایجاد زمینه‌ی بروز استعداد‌های کارکنان می‌باشد... بنابراین از خصایص و شایستگی های مدیریتی که یک مدیر همواره باید به آن ملبس و آراسته باشد، توانمندی و دارا بودن مهارت هایی همچون مهارت فنی، انسانی، ادراکی، ارزشی و... می باشد.

چرا که مدیران نسبت به زیردستان و زیر مجموعه خویش، وظایفی سنگین بر عهده دارند. مدیران باید متوجه باشند که قبول مسؤلیت در نظام اسلامی، نوعی محرومیت اقتصادی و برداشتن بار سنگین اجتماعی است. و خود را برای اخذ امتیاز کمتر، زحمت بیشتر و خدمت رسانی برای رضای خدا و آسایش خلق، آماده کنند که مورد رحمت و رضای خدا، قرار گیرد و باید از به کارگیری روش های مبتنی بر زور و اجبار در محیط کار اجتناب کرده و به خاطر داشته باشند که اگر کارکنان تحت نظارت او به دلیل ترس و برای اجتناب از تنبیه کار کنند، گرفتار پریشانی‌های روانی محیط کار خود خواهند شد.

مدیران علاوه بر دارا بودن اوصاف بالا جهت پیشبرد اهداف سازمانی باید ناظر بر افعال همکاران مجموعه باشند، در این راستا استفاده از کارشناس مورد وثوق برای نظارت درون سازمانی به عنوان چشم مدیر در سازمان الزامی است چرا که با اشراف اطلاعاتی که به مجموعه دارند می توانند مشاور خوبی برای مدیر محسوب شوند. البته بسیار روشن است که مسئولین نظارت، زمانی می توانند در این خصوص موفق باشند که از علم، تخصص، درایت و روشن بینی خوبی برخوردار باشند.

وظایف اساسی مدیران:

توجه به شکوفایی استعدادها و شناسایی علل بروز تخلفات یکی از برجسته ترین وظایف مدیران جهت هدایت مجموعه و فراهم کردن بستر سالم و مناسب برای فعالیت می باشد. مدیران باید ابتدا بکوشند تا استعدادهای بالقوه کارکنان تحت نظارت خود را بشناسند و سپس همه امکانات لازم برای رشد و شکوفایی این استعدادها را در حد توان فراهم آورند و با علاقه و صرف وقت بکوشند تا دلیل یا دلایل تخلفات اداری، کم کاری، غیبت غیر موجه، بی حوصلگی و بی علافگی کارکنان تحت نظارت خود را بشناسند و از قضاوت های کورکورانه بپرهیزند و به این نکته مهم معتقد باشند که لازمه کار مؤثر، برخورداری کارکنان از روحیه بالا و علاقه آنان به کار است. از دیگر وظایف ذاتی مدیران می توان به تصمیم گیری که بخش مهمی از وقت و کار مدیران صرف حل مشکل و تصمیم گیری می شود. وظایف اساسی برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل، مستلزم تصمیم گیری است اشاره کرد.

توجه به نیازسنجی و برنامه ریزی، تأمین و سازماندهی منابع و امکانات، آموزش و آماده سازی نیروی انسانی، ایجاد انگیزش، برقراری روابط انسانی، نظارت و کنترل، ارزشیابی و پاداش و... نیز از جمله وظایف مدیران می باشد که پرداختن به آنها در این مقال نمی گنجد.

توصیه به مدیران:

از آنجائیکه عوامل متعدد و گوناگون از جمله عوامل درون و برون سازمانی، تهدیدکننده سلامت نظام اداری وجود دارند که پرداختن به آنها در این فرصت امکان پذیر نیست لکن بطور کلی عواملی مانند احساس بی تفاوتی، عدم احساس مسئولیت، تنبلی و بی توجهی به زمان، فقدان اعتماد به نفس، عدم توجه و حساسیت مدیران به اهداف سازمانی، بالا بودن هزینه ها، تورم پرسنل، بیکاری پنهان، بی توجهی به آموزش مستمر، استفاده از مدیران غیر حرفه ای، پائین بودن حقوق، تقلیدی بودن ساختارهای سازمانی، جایگزینی هدفهای فردی بجای اهداف سازمانی، عدم برنامه ریزی، سازماندهی نامناسب، برخورد نامناسب با نیروی انسانی و در نهایت فساد اداری را می توان از جمله وظایف مدیران قبل از وقوع و گزارش تخلف بر شمرد که با اصلاح این موارد توسط مدیران ارشد به نوعی از بروز تخلفات اداری جلوگیری می گردد.

بنابراین به منظور داشتن مجموعه ای ایمن و عاری از هرگونه ناهنجاری و تخلفات به مدیران عزیز توصیه می گردد در رفتار خود با کارکنان به موارد مطروحه ذیل توجه کافی داشته باشند:

ایجاد انگیزه در کارکنان. - ارزش قائل شدن برای تجربیات عملی کارکنان. - در نظر گرفتن اختلاف سنی. - داشتن ارتباط بیشتر با کارکنان. - استفاده از کارکنان به عنوان مربی و مشاور. - بر آورده کردن نیاز آموزشی آنها. - انعطاف پذیری.

۲) نقش و مهارت های مدیران حین گزارش تخلف کارمندان تحت امر:

به منظور صیانت از حقوق متهمین و همچنین حقوق دولت و شروع دادرسی و رسیدگی منصفانه و رعایت عدالت، مدیران در اعلام تخلفات کارکنان مجموعه خود حتماً بایستی با علم و اطلاع از وقوع تخلف و با رعایت قوانین و مقررات جاری و بطور مستند و ارائه ادله مثبت نسبت به ارسال گزارش تخلف اقدام نمایند. در این زمینه ذیلاً به اجمال به مواردی که رعایت آنها ضرورت دارد اشاره می گردد.

ماده ۳ نحوه مقابله با ترک وظایف قانونی مدیران و کارمندان و پیشگیری از آن که بیان داشته است:

«در اجرای ماده ۲۲ قانون آیین دادرسی کیفری، مواد ۵۹۸ و ۶۰۶ قانون مجازات اسلامی (تعزیرات) و دستورالعمل، دادستان ها در سراسر کشور مکلف اند به منظور صیانت از حقوق عامه، تدابیر زیر را جهت حفظ حقوق عمومی و پیشگیری و مقابله با ترک وظایف قانونی اتخاذ کنند:

الف) در صورتی که ترک وظایف قانونی مدیران، مسؤولان و رؤسای دستگاه های اجرایی و اهمال در انجام وظیفه و عدم نظارت بر کارکنان موجب تضییع حقوق و دارای وصف مجرمانه باشد، در اسرع وقت نسبت به تعقیب موضوع، جمع آوری ادله و نظارت بر تحقیقات اقدام لازم را به عمل آورند و مراتب را به دادستان کل جهت پیگیری اعلام نمایند.

ب) در مواردی که تصمیمات اداری مدیران و مسؤولان یا ترک فعل یا تأخیر ناموجه آنان در اقدامات فوری امدادی یا نحوه مدیریت سوانح و بلاای طبیعی به گونه ای باشد که زمینه ساز وقوع خسارت به منابع و اموال عمومی یا سلامت شهروندان شود، ضمن اعلام مراتب به سازمان با انجام اقدامات پیشگیرانه از قبیل تذکر و اخطار و یا تعقیب از حقوق عامه مردم صیانت کنند. «

رعایت موادی از قانون رسیدگی به تخلفات اداری

ماده ۱ - به منظور رسیدگی به تخلفات اداری در هر یک از دستگاه های مشمول این قانون هیأت های تحت عنوان "هیأت رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان" تشکیل خواهد شد. هیأت های مزبور شامل هیأت های بدوی و تجدید نظر می باشد

ماده ۴ - صلاحیت رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان با هیأت بدوی است و آراء صادره در صورتی که قابل تجدید نظر نباشد از تاریخ ابلاغ، قطعی و لازم الاجرا است. در مورد آرای که قابل تجدید نظر باشد هر گاه کارمند ظرف ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ رأی درخواست تجدید نظر نماید، هیأت تجدیدنظر مکلف به رسیدگی است. آرای هیأت تجدید نظر از تاریخ ابلاغ قطعی و لازم الاجرا است.

ماده ۸ - اطلاع از بند های ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری بخصوص بند ۱۵: بند ۱۵ بیان میدارد که سهل انگاری رؤسا و مدیران در ندادن گزارش تخلفات کارمندان تحت امر: این وظیفه مدیر به صورت بالقوه با ایجاد و یا گسترش میزان تخلف ارتباط تنگاتنگ داشته و نسبت به میزان درایت، تخصص و وجدان کاری یک مدیر در نوسان می باشد

بنابراین بند ۱۵ از ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری نه تنها اشاره به یک تخلف داشته بلکه خود بیانگر یکی از عوامل و ریشه های وقوع تخلفات در کارمندان می باشد و با عنایت به حساسیت این موضوع قانونگذار به درستی این تخلف را در قالب بندهای ۳۸ گانه ماده ۸ قانون فوق الذکر گنجانده است

در هر حال رؤسا و مدیران در صورتی قابل تعقیب هستند که:

اولاً) در ندادن گزارش تخلفات کارمندان مرتکب سهل انگاری شده باشد

ثانیاً) کارمند متخلف تحت امر وی باشد

ثالثاً) فعل ارتكابی متخلف از انواع تخلفات مصرح در ماده ۸ قانون باشد

رابعاً) از وقوع جرائم: ارتشاء، اختلاس یا تصرف غیرقانونی، کلاهبرداری یا تدلیس در سطح تشکیلات تحت امر مطلع بوده و به مراجع صلاحیت دار قضائی یا اداری اعلام ننماید.

ماده ۱۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری (در صورت تفویض وزیر):

رئیس مجلس شورای اسلامی، وزراء، بالاترین مقام اجرائی سازمان های مستقل دولتی و سایر دستگاه های مشمول و شهردار تهران می توانند مجازات های بندهای الف، ب، ج و د ماده ۹ این قانون را رأساً و بدون مراجعه به هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری در مورد کارمندان متخلف اعمال نمایند و اختیار اعمال مجازات های بند های الف، ب و ج را به معاونان خود بند های الف و ب را به استانداران، روسای دانشگاه ها و مدیران کل تفویض کنند. در صورت اعمال مجازات توسط مقامات و اشخاص مزبور هیأت های تجدید نظر حق رسیدگی و صدور رأی مجدد در مورد همان تخلف را ندارند مگر با تشخیص و موافقت کتبی خود مقامات و اشخاص.

ماده ۱۷ قانون رسیدگی به تخلفات اداری - رییس مجلس شورای اسلامی، وزرا یا بالاترین مقام سازمانهای مستقل دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و سازمانهای موضوع تبصره ۱ ماده ۱ این قانون، شهردار تهران، شهرداران مراکز استانها، استانداران و رؤسای دانشگاه های می توانند کارمندی را که بیش از دو ماه متوالی یا چهار ماه متناوب در سال بدون عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نشده اند، از خدمت وزارتخانه یا دستگاه متبوع اخراج نمایند.

تبصره ۱ - هر گاه کارمند یاد شده حداکثر تا سه ماه پس از ابلاغ حکم دستگاه متبوع خود مدعی شود که عذر او موجه بوده است، وزیر یا بالاترین مقام دستگاه متبوع کارمند موظف است پرونده وی را جهت تجدید نظر به هیأت تجدید نظر مربوط ارجاع نماید.

هیأت تجدید نظر مکلف به رسیدگی بوده و رأی آن قطعی است و در صورت تأیید حکم اخراج یا برائت از تاریخ اخراج، در غیر این صورت از تاریخ ابلاغ، لازم الاجراء است.

تبصره ۲ - در مورد آن دسته از مستخدمان موضوع این ماده که به هر دلیل به کار بازگشت داده می شوند، مدت غیبت و عدم اشتغال آنان حسب مورد جزو مرخصی استحقاقی، استعلاجی یا بدون حقوق آنان منظور خواهد شد.

تبصره ۳ - در مواردی که حکم اخراج یا انفصال کارمند یا کارمندان توسط مقامات صلاحیت دار دستگاه های اجرایی قبل از قانون بازسازی نیروی انسانی صادر گردیده است، این احکام قطعی محسوب می شوند.

ماده ۱۹ - هر گاه تخلف کارمند عنوان یکی از جرایم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد هیأت رسیدگی به تخلفات اداری مکلف است مطابق این قانون به تخلف رسیدگی و رأی قانونی صادر نماید و مراتب را برای رسیدگی به اصل جرم به مرجع قضایی صالح ارسال دارد. هر گونه تصمیم مراجع قضایی مانع اجرای مجازاتهای اداری نخواهد بود. چنانچه تصمیم مراجع قضایی مبنی بر برائت باشد هیأت رسیدگی به تخلفات اداری طبق ماده ۲۴ این قانون اقدام می نماید.

ماده ۱۵ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: هیأت های بدوی و تجدیدنظر در صورت شکایت یا اعلام اشخاص، مدیران، سرپرستان اداری یا بازرس های هیأت عالی نظارت، شروع به رسیدگی می کنند.

رعایت موادی از قانون مدیریت خدمات کشوری

ماده ۱۸ - کارمندان بخشهای غیر دولتی که بر اساس احکام پیش بینی شده در این قانون تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و سایر امور قابل واگذاری که حسب قوانین و مقررات مربوط معین خواهد شد را عهده‌دار می‌باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی تلقی می‌گردند. دستگاه‌های اجرائی هیچ گونه تعهد و یا مسوولیتی در قبال این کارمندان ندارند. کارفرمایان این کارمندان موظفند با کارمندان تحت پوشش خود مطابق قانون کار و تامین اجتماعی و سایر قوانین و مقررات مربوطه رفتار نمایند و پاسخگوی مقامات و یا مراجع ذی‌صلاح در این رابطه خواهند بود. دستگاه‌های اجرائی موظفند در صورت تخلف کارفرمای بخش غیر دولتی در احقاق حقوق کارمندان از محل ضمانت‌نامه دریافت شده تعهدات کارمندان ذی‌ربط را پرداخت نمایند.

دهند.

ماده ۲۸- دولت مکلف است به منظور تامین حقوق مردم و مراجعان، رضایت و عدم رضایت مردم از عملکرد کارمندان را در ارتقاء، انتصاب و تمدید قراردادهای استخدامی و بهره‌مندی از سایر امتیازات استخدامی و اعمال تشویقات و تنبیهات لحاظ نموده و کلیه آئین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها، ضوابط اداری و استخدامی مربوط به کارمندان دولت را به عنوان یک عامل موثر منظور نماید.

ماده ۴۸- کارمندان رسمی در یکی از حالات ذیل از خدمات در دستگاه اجرائی متنزع می‌گردند: - بازنشستگی و یا از کار افتادگی کلی طبق قوانین ذی ربط - استعفا - بازخریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب (براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد) - آماده بخدمت براساس ماده ۱۲۲ - اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی ربط.

تبصره ۱- کارمندانی که به موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منفصل می‌گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال در دستگاههای اجرائی را نخواهند داشت.

تبصره ۲- کارمندانی که از دستگاه اجرائی اخراج می‌گردند، اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرائی را نخواهد داشت.

ماده ۶۱- اعزام کارمندان دستگاههای اجرائی از زمان تصویب این قانون برای طی دوره‌های آموزشی که منجر به اخذ مدرک دانشگاهی و یا معادل آن می‌گردد در داخل و خارج از کشور با هزینه دستگاههای مربوطه و استفاده از ماموریت آموزشی ممنوع می‌باشد. تبصره - ایثارگران مشمول مقررات خاص خود می‌باشند.

ماده ۹۰- کارمندان دستگاههای اجرایی مؤظف می‌باشند که وظایف خود را با دقت، سرعت، صداقت، امانت، گشاده‌رویی، انصاف و تبعیت از قوانین و مقررات عمومی و اختصاصی دستگاه مربوطه انجام دهند و در مقابل عموم مراجعین به طور یکسان و دستگاه ذی‌ربط پاسخگو باشند. هرگونه بی‌اعتنایی به امور مراجعین و تخلف از قوانین و مقررات عمومی ممنوع می‌باشد. ارباب رجوع می‌توانند در برابر برخورد نامناسب کارمندان با آنها و کوتاهی در انجام وظایف به دستگاه اجرایی ذی‌ربط و یا مراجع قانونی شکایت نمایند.

ماده ۹۱- اخذ رشوه و سوء استفاده از مقام اداری ممنوع می‌باشد. استفاده از هرگونه امتیاز، تسهیلات، حق مشاوره، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاههای اجرایی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذی‌ربط خود تخلف محسوب می‌شود.

تبصره ۱- دستگاههای اجرایی موظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسی های مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجرای این ماده نظارت مستقیم نمایند. چنانچه تخلف هر یک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأیید مدیر مربوطه برسد بالاترین مقام دستگاه اجرایی یا مقامات و مدیران مجاز، می توانند دستوراعمال کسر یک سوم از حقوق، مزایا و عناوین مشابه و یا انفصال از خدمات دولتی برای مدت یک ماه تا یک سال را برای فرد متخلف صادر نمایند.

تبصره ۲- در صورت تکرار این تخلف به استناد گزارشهایی که به تأیید بازرس معتمد و مدیر مربوطه برسد پرونده فرد خاطی به هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و یکی از مجازاتهای بازخرید، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی اعمال خواهد شد.

تبصره ۳- دستگاههای اجرایی موظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاههای اجرایی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاههای اجرایی اعلام نماید.

تبصره ۴- سازمان موظف است اسامی افراد حقیقی و حقوقی رشوه دهنده به کارمندان دستگاههای اجرایی را جهت ممنوعیت عقد قرارداد به کلیه دستگاههای اجرایی اعلام نماید.

شرایط اجرائی ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری:

- ۱- تخلف اخذ رشوه هر یک از کارمندان باید مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد باشد.
 - ۲- گزارش به تأیید مدیر مربوطه رسیده باشد.
 - ۳- مقامات و مدیران مجاز می توانند دستور اعمال کسر یک سوم حقوق و مزایا و یا انفصال موقت از خدمات دولتی برای یک ماه تا یکسال را صادر کنند
 - ۴- اگر تخلف اخذ رشوه توسط کارمند تکرار شده باشد به استناد گزارش مورد تأیید بازرس معتمد و یا مدیر ذیربط پرونده به هیات بدوی رسیدگی به تخلفات اداری اجراء و هیات صرفاً یکی از مجازاتهای: بازخریدی، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی را اعمال خواهد کرد.
 - ۵ - نکته حائز اهمیت اینکه اگر گزارش تخلف رشوه که برای بار اول ارتکاب یافته به مقامات اعلام شده باشد هیأت مجاز به رسیدگی نمی باشد و بالعکس چنانچه تخلف رشوه ابتداء به هیأت رسیدگی به تخلفات اداری گزارش گردیده باشد مقامات حق مداخله و اعمال مجازاتها را نخواهند داشت و اگر بطور همزمان تخلف به هر دو مرجع گزارش گردیده باشد هر کدام که زودتر اقدام به اعمال مجازات نمایند مرجع دیگر نمی تواند اقدام کند.
- ماده ۹۲- مدیران و سرپرستان بلافصل، مسئول نظارت و کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله می باشند و در مورد عملکرد آنان باید پاسخگو باشند. در صورتی که کارمندان مزبور با اقدامات خود موجب ضرر و زیان دولت گردند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سواستفاده در حیطه مدیریت مسئولان مزبور مشاهده و اثبات گردد، علاوه بر برخورد با کارمندان خاطی با مدیران و سرپرستان کارمندان (حسب مورد) نیز که در کشف تخلف یا جرایم اهمال نموده باشند مطابق قوانین مربوط، با آنان رفتار خواهد شد.

ماده ۹۶- کارمندان دستگاههای اجرایی مکلف می‌باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نمایند، اگر کارمندان حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات با مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتباً اجرای دستور خود را تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجرای دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسئولیتی متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستوردهنده می‌باشد.

۳) نقش و مهارت های مدیران پس از گزارش تخلف کارمندان تحت امر:

همانطوریکه قبلاً نیز اشاره گردید مدیران باید نسبت به قوانین و مقررات جاری آگاهی و اشرافیت لازم را داشته باشند. از جمله موارد و موضوعات مهم و مربوط به پس از اعلام تخلف که از سوی مدیران که در فرآیند رسیدگی به پرونده های اتهامی از سوی هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری به کار گرفته می شود و مدیران ملزم به مطلع بودن و بکار گیری آنها می باشند عبارتند از:

- ماده ۳۴ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: برای ایجاد هماهنگی و نظارت بر کار هیاتها، هریک از وزیران و بالاترین مقامهای دستگاههای یادشده در تبصره (۱) ماده (۲) این آیین نامه یک نفر را به عنوان نماینده خود که به طور مستقیم زیر نظر آنان فعالیت می کند برای هماهنگی هیاتهای آن دستگاه تعیین و به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور معرفی می کنند.

- ماده ۱۳ قانون رسیدگی به تخلفات اداری: وزراء یا معاونان آنان در صورت تفویض وزیر، رییس مجلس شورای اسلامی، بالاترین مقام سازمانهای مستقل دولتی و سایر دستگاههای موضوع تبصره ۱ ماده ۱ این قانون، شهردار تهران، استانداران و رؤسای دانشگاهها و مراکز مستقل آموزش عالی و تحقیقاتی و معاونان آنان می توانند کارمندان را که پرونده آنان به هیاتهای رسیدگی ارجاع شده یا می شود را حداکثر به مدت سه ماه آماده به خدمت نمایند.

- ماده ۱۶ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: کلیه کارمندان، مسؤولان مربوط و رؤسای کارمند متهم به ارتکاب تخلف، مکلفند همکاری لازم را با هیات ها به عمل آورده و مدارک، اسناد و اطلاعات مورد نیاز را در مهلت تعیین شده از طرف هیات ها در اختیار آنها قرار دهند. در مورد اسناد طبقه بندی شده، رعایت مقررات و قوانین مربوط الزامی است.

- تبصره ماده ۱۶ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: در خصوص کارمندانی که شرایط بازنشستگی یا سایر حالات استخدامی مندرج در ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری را دارند، امور اداری موظف است قبل از هرگونه اقدام موضوع را از هیات رسیدگی به تخلفات اداری استعلام نمایند. چنانچه افراد مذکور دارای پرونده تخلفاتی مفتوح در هیاتها باشد لازم است مفاد تبصره ماده ۱۶ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری در مورد آنها اعمال شود که اعلام می دارد: « در مواردی که پرونده متهم در هیات ها تحت رسیدگی است، هرگونه تصمیم گیری نسبت به حالت استخدامی وی منوط به کسب نظر از بالاترین مقام دستگاه یا نماینده قانونی وی می باشد »

- ماده ۲۳ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: آرای صادر شده توسط هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر و احکام اخراج موضوع ماده (۱۷) قانون، به طور مستقیم و بلافاصله به اداره‌های کارگزینی یا دواير مشابه دستگاه‌های ذی ربط ارسال می‌شود. واحدهای یاد شده موظفند حداکثر ظرف (۳۰) روز از تاریخ صدور رأی، آرا و احکام صادر شده را به کارمندان مربوط ابلاغ کرده و مدارک آن را جهت درج در پرونده اتهامی به هیأت مربوط تحویل دهند. در صورت سهل‌انگاری مسؤولان کارگزینی یا امور اداری مربوط در ابلاغ آرا و احکام صادر شده به متهم، با آنان طبق قانون رفتار می‌شود، همچنین هرگونه خودداری یا جلوگیری از اجرای آرای هیأتها ممنوع است و با متخلفان طبق قانون رفتار می‌شود.

- ماده ۲۵ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: درخواست تجدیدنظر نسبت به آرای هیأت‌های بدوی باید به وسیله محکوم علیه یا نماینده قانونی وی ظرف (۳۰) روز از تاریخ ابلاغ رأی، با زبان فارسی و ذکر دلایل به طور کتبی به اداره کارگزینی مربوط تسلیم و رسید اخذ شود. ملاک دریافت به موقع درخواست، تاریخ ثبت دفترهای کارگزینی مربوط است.

- ماده ۳۰ آئین نامه اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری: با عنایت به اینکه فقط آرای قطعی صادره از هیأت‌های تجدیدنظر و آرای قطعی شده هیأت‌های بدوی، قطعی و لازم الاجرا می‌باشند لذا صرفاً به استناد آرای غیر قطعی هیأت‌های بدوی نمی‌توان مفاد حکم را اجرا نمود یا کارمند متهم را معلق و یا بلاتکلیف گذاشت به عبارت دیگر « بلاتکلیف گذاردن مستخدمان دولت در موارد طرح پرونده اتهامی آنان در هیأتها یا صدور آرای غیرقطعی (قابل پژوهش) از سوی هیأت‌های بدوی و نیز در موارد نقض آرای قطعی هیأتها از سوی دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت به هر عنوان مجوزی ندارد»

- ماده ۳۳ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: هیأت‌های بدوی مکلف اند در خصوص مرجع رسیدگی به اتهام‌های مدیران قبلاً مراتب را به اطلاع نماینده موضوع ماده ۳۴ این قانون برسانند، مرجع رسیدگی به این قبیل پرونده‌ها به پیشنهاد نماینده موضوع این آئین نامه و تأیید بالاترین مقام دستگاه‌های یادشده در تبصره ۱ ماده ۲ این آئین نامه، هیأت بدوی استان مربوط یا هیأت‌های متشکل در مرکز دستگاه است.

- ماده ۱۸ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری: هیأت‌های بدوی یا تجدیدنظر در صورت شکایت یا اعلام اشخاص اعم از ارباب رجوع، مردم یا کارمندان، مدیران، سرپرستان اداری، بازرسان هیأت عالی نظارت، مقامات و اشخاص مندرج در مواد ۱۲ و ۱۷ قانون، دفاتر بازرسی و پاسخگوئی به شکایات، سازمان بازرسی کل کشور و همچنین در موارد نقض رأی توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت حسب مورد شروع به رسیدگی می‌نمایند.

تبصره ۱- رعایت سلسله مراتب اداری در اعلام تخلف به هیأت لازم نیست.

تبصره ۲- انصراف شاکی یا اعلام کننده، مانع رسیدگی هیأت نخواهد بود.

فهرست منابع و مأخذ:

- ۱- نکویی، محمد، داخلی، نگرشی نو و تحلیلی بر قانون رسیدگی به تخلفات اداری، اول، افق اندیشه، ۱۳۹۲
- ۲- کریم زاده، سیف اله، داخلی، شرح قانون رسیدگی به تخلفات اداری، اول، قم، دارالفکر، ۱۳۸۹
- ۳- منصور، جهانگیر، داخلی، قوانین و مقررات آئین دادرسی مدنی، تهران، دوران، ۱۳۹۵
- ۴- مدنی، سید جلال الدین، داخلی، ادله اثبات دعوی، تهران، ششم، تهران، پایدار، ۱۳۸۱
- ۵- قانون رسیدگی به تخلفات اداری، داخلی، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، rc.majlis.ir، تاریخ مشاهده ۹۹/۱۲/۳
- ۶- قانون دیوان عدالت اداری، داخلی، دیوان عدالت اداری، divan-edalat.ir، تاریخ مشاهده ۹۹/۱۲/۳
- ۷- قانون مدیریت خدمات کشوری، داخلی، سازمان اداری و استخدامی کشور، aro.gov.ir، تاریخ مشاهده ۹۹/۱۲/۲
- ۸- قانون سازمان بازرسی کشور، داخلی، سازمان بازرسی کل کشور، bazresi.ir، تاریخ مشاهده ۹۹/۱۲/۲